



Assemblée générale

Distr. limitée
26 décembre 2008
Français
Original : anglais

Soixante-troisième session
Cinquième Commission
Point 123 de l'ordre du jour
Gestion des ressources humaines

**Projet de résolution déposé par le Président à l'issue
de consultations officielles**

Gestion des ressources humaines

L'Assemblée générale,

Rappelant les Articles 8, 97, 100 et 101 de la Charte des Nations Unies,

Rappelant également ses résolutions 49/222 A et B des 23 décembre 1994 et 20 juillet 1995, 51/226 du 3 avril 1997, 52/219 du 22 décembre 1997, 52/252 du 8 septembre 1998, 53/221 du 7 avril 1999, 55/258 du 14 juin 2001, 57/305 du 15 avril 2003, 58/296 du 18 juin 2004, 59/266 du 23 décembre 2004, 60/1 du 16 septembre 2005, 60/260 du 8 mai 2006, 61/244 du 22 décembre 2006, 61/276 (section VIII) du 29 juin 2007, 62/238 (section XXI) du 22 décembre 2007 et 62/248 du 3 avril 2008, ainsi que ses autres résolutions et décisions sur la question,

Réaffirmant que le personnel de l'Organisation des Nations Unies est une ressource irremplaçable et saluant sa contribution à la réalisation des buts et principes des Nations Unies,

Rendant hommage à la mémoire de tous les fonctionnaires qui ont perdu la vie au service de l'Organisation,

Ayant examiné les rapports sur la gestion des ressources humaines qui lui ont été soumis¹,

¹ A/61/206, A/61/694, A/61/732, A/61/806 et Add.1, A/61/822, A/61/823, A/61/850, A/61/861, A/61/957, A/61/1029, A/62/185, A/62/186, A/62/215, A/62/274, A/62/285, A/62/315, A/62/707 et Add.1, A/62/845 et Add.1, A/62/890, A/63/132, A/63/189, A/63/204, A/63/208, A/63/282, A/63/285, A/63/290, A/63/298, A/63/301 et A/63/310 et Add.1-3.



Ayant examiné également le rapport du Bureau des services de contrôle interne sur une évaluation approfondie du Bureau de la gestion des ressources humaines² et le rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2006³,

Ayant examiné en outre les rapports connexes du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires⁴,

Fait siennes les conclusions et recommandations figurant dans les rapports du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires⁴, sous réserve des dispositions de la présente résolution,

I

Réforme de la gestion des ressources humaines

1. *Souligne* l'importance fondamentale que revêt la réforme de la gestion des ressources humaines à l'Organisation des Nations Unies en contribuant à renforcer la fonction publique internationale, rappelle, dans ce contexte, les rapports de la Commission de la fonction publique internationale, et réaffirme sa volonté de voir appliquer ces réformes;

2. *Insiste* sur l'importance d'un dialogue authentique et constructif entre le personnel et l'administration, en particulier sur les questions relatives aux ressources humaines, et demande aux deux parties de redoubler d'efforts pour surmonter leurs divergences et reprendre les consultations;

3. *Déplore* le fait que les représentants du personnel de New York et de Genève ont cessé de participer aux travaux du Comité de coordination entre l'Administration et le personnel et demande une nouvelle fois aux représentants du personnel de New York et de Genève et à l'administration de redoubler d'efforts pour surmonter leurs divergences et engager des consultations;

4. *Prie* le Secrétaire général de mettre à profit les dispositifs en place pour le règlement des litiges et la médiation, selon qu'il sera utile et approprié, pour faciliter la reprise du dialogue entre le personnel et l'administration;

5. *Rappelle* les paragraphes 1 et 3 de la section I de sa résolution 61/244, en gardant à l'esprit le chapitre VIII du Statut du personnel, et prie le Secrétaire général de lui présenter des propositions en vue de l'examen du mécanisme de concertation entre le personnel et l'administration pour le règlement des questions de gestion des ressources humaines à sa soixante-cinquième session, en consultation avec les organes intéressés;

6. *Prend acte* du rapport du Bureau des services de contrôle interne concernant l'étude approfondie du Bureau de la gestion des ressources humaines², en particulier la recommandation formulée à la section VI du rapport;

7. *Prie* le Secrétaire général, compte tenu du paragraphe 22 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires⁵, de faire en sorte que les mesures visant à distinguer et promouvoir de futurs cadres dirigeants

² A/63/221.

³ *Documents officiels de l'Assemblée générale, soixante et unième session, Supplément n° 30, additif (A/61/30/Add.1).*

⁴ A/62/7/Add.14 et A/63/526 et Corr.1.

⁵ A/63/526 et Corr.1.

soient assorties de critères et de mécanismes de sélection clairement définis, et appliquées dans le cadre du système de sélection du personnel, en en faisant connaître précisément les incidences financières;

II

Arrangements contractuels et harmonisation des conditions d'emploi

1. *Souligne* la nécessité de rationaliser le système actuel d'arrangements contractuels de l'Organisation, qui manque de transparence et dont l'administration est fort complexe;

2. *Approuve* les nouveaux arrangements contractuels, prévoyant trois types d'engagement (engagements temporaires, engagements de durée déterminée et engagements de caractère continu) régis par un seul règlement, qui seront mis en application à compter du 1^{er} juillet 2009, comme indiqué dans sa résolution 62/248, et sous réserve des dispositions de la présente résolution;

3. *Prie* le Secrétaire général de ne pas nommer de fonctionnaire sur des engagements de caractère continu avant le 1^{er} janvier 2010, en attendant qu'elle examine les renseignements complémentaires concernant la mise en œuvre de ce type de contrat;

4. *Prie également* le Secrétaire général de lui rendre compte des questions ci-après à sa soixante-quatrième session, en vue de l'application d'un régime d'engagements de caractère continu à compter du 1^{er} janvier 2010 :

a) Procédures rigoureuses et transparentes pour l'octroi aux fonctionnaires d'engagements de caractère continu, y compris les critères d'attribution, les mesures disciplinaires connexes et la gestion centrale des conversions d'engagement;

b) Le rôle du système de notation et les possibilités de le renforcer en vue de garantir que les fonctionnaires pressentis pour l'octroi d'un engagement de caractère continu possèdent bien les plus hautes qualités de travail de compétence et d'intégrité, compte tenu des débats que la Commission de la fonction publique internationale pourra tenir sur la question;

c) Incidences financières et conséquences pour la gestion de la conversion des contrats à durée déterminée en engagements de caractère continue, et la fixation éventuelle d'un plafond pour le nombre des conversions;

d) Analyse des incidences du régime envisagé d'engagements de caractère continu sur le système de fourchettes pour la répartition géographique;

e) Procédures rigoureuses et transparentes pour l'examen du comportement professionnel des fonctionnaires et de l'opportunité de maintenir les intéressés en poste au moment d'envisager et d'autoriser un licenciement, les responsabilités étant définies de manière claire et ferme, afin de garantir que les engagements de caractère continu seront octroyés et résiliés de façon juste et transparente, dans le plein respect des droits des fonctionnaires aux garanties d'une procédure régulière;

f) Solutions pour faire en sorte que les lauréats des concours nationaux et le personnel linguistique ne soient pas désavantagés par les modifications proposées;

g) Analyse des conséquences pour les administrateurs auxiliaires;

h) Ramifications potentielles de la modification proposée de l'article 9.1 du Statut du personnel;

5. *Décide* de proroger jusqu'au 30 juin 2009 sa décision de suspendre l'application du plafond de quatre ans fixé pour les engagements de durée limitée au titre de la série 300 du Règlement du personnel dans les opérations de maintien de la paix;

6. *Autorise* le Secrétaire général, compte tenu du paragraphe 5 ci-dessus, à rengager au titre de la série 100 du Règlement du personnel les agents affectés à une mission qui bénéficiaient d'un engagement régi par les dispositions de la série 300 et auront atteint le plafond de quatre ans au 30 juin 2009, à condition que les fonctions exercées par les intéressés aient été évaluées et jugées indispensables et que les résultats des intéressés aient été jugés entièrement satisfaisants;

7. *Décide* que des engagements temporaires seront utilisés pour recruter du personnel afin de faire face à des pointes de volume de travail, saisonnières ou non, ou à des besoins à court terme, pour une période de service d'une durée inférieure à un an, mais qu'ils pourront être renouvelés pour une année supplémentaire si cela est justifié par une poussée d'activités ou par les besoins opérationnels de missions ou projets spéciaux ayant une échéance précise;

8. *Décide également* que les titulaires d'engagements temporaires seront admis uniquement au bénéfice des indemnités et prestations suivantes : indemnité de poste, allocation-logement, prime de risque, prime de sujétion, élément indemnité journalière de subsistance de la prime d'affectation, congé payé (selon la durée de l'engagement), congé dans les foyers (selon le classement du lieu d'affectation), et expédition d'une partie des effets personnels;

9. *Prie*, dans ce contexte, le Secrétaire général de communiquer des renseignements sur les conditions dans lesquelles le renouvellement d'un engagement temporaire pour une durée supplémentaire n'excédant pas un an pourra être accordé;

10. *Décide* que les fonctionnaires hors Siège recrutés au titre d'engagements d'une durée inférieure à quatre ans relevant de la série 300 qui n'exercent pas des fonctions à caractère temporaire devront bénéficier d'engagements pour une durée déterminée limités à une mission particulière jusqu'à ce qu'ils aient suivi une procédure d'appel à candidatures soumise à l'examen d'un organe central de contrôle;

11. *Décide également* que les titulaires d'engagements régis par les séries 100, 200 et 300 qui ne sont pas affectés à des opérations de maintien de la paix ou des missions politiques spéciales pour une période cumulée de plus d'un an et qui n'exercent pas des fonctions à caractère temporaire devront bénéficier d'engagements pour une durée limitée jusqu'à ce qu'ils aient suivi une procédure d'appel à candidatures soumise à l'examen d'un organe central de contrôle;

12. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter pour examen pendant la première partie de la reprise de sa soixante-troisième session un projet de statut régissant l'application d'un régime d'engagements simplifié;

13. *Prie également* le Secrétaire général d'évaluer l'impact de la mise en œuvre du nouveau régime d'engagements, y compris ses incidences financières, et de lui en rendre compte à sa soixante-septième session;

14. *Prie en outre* le Secrétaire général de mettre fin à la pratique qui consiste à affecter des fonctionnaires du Siège à des missions en les mettant en position de déplacement pour une période supérieure à trois mois;

15. *Rappelle* le paragraphe 2 de la section V de sa résolution 51/226, dans lequel elle a prié le Secrétaire général de s'efforcer d'atteindre une proportion de 70 % d'engagements à titre permanent pour les postes soumis à la répartition géographique;

16. *Encourage* le Secrétaire général à assurer, conformément aux directives en vigueur, une combinaison judicieuse d'engagements permanents et d'engagements de durée limitée de manière à établir un bon équilibre entre la mémoire institutionnelle, la motivation à long terme et l'indépendance et à attirer des capacités et des compétences nouvelles et licencier le personnel qui ne donne pas satisfaction;

17. *Considère* qu'un système d'évaluation et de notation efficace et crédible est un élément important de la mise en œuvre des nouveaux arrangements contractuels;

18. *Convient* de la nécessité de gérer centralement la conversion des engagements de durée limitée en engagements de caractère continu, en faisant jouer la concurrence et dans la transparence;

19. *Décide* de reprendre à sa soixante-cinquième session l'examen de la proposition du Secrétaire général tendant à constituer un corps de spécialistes civils du maintien de la paix, à la lumière des enseignements tirés de l'application des nouveaux arrangements relatifs aux engagements et aux conditions d'emploi;

20. *Souligne* que le caractère juste et équitable de l'application des nouveaux arrangements contractuels sera directement tributaire du bon fonctionnement du nouveau système d'administration de la justice;

21. *Décide* que les titulaires d'engagements de durée limitée ne seront pas fondés, juridiquement ou autrement, à escompter le renouvellement ou la conversion de leur contrat, quelle que soit la durée de leur service, et prie le Secrétaire général d'intégrer une disposition à cet effet dans les statuts et règlements applicables, ainsi que dans les offres et les lettres de nomination;

22. *Décide également* que, dans le contexte de la proposition du Secrétaire général, l'expression « dans l'intérêt de la bonne marche de l'Organisation » doit être interprétée essentiellement comme s'appliquant à une modification ou une annulation de mandat;

23. *Réaffirme* que, tant qu'il n'est pas offert d'engagements de caractère continu, les lauréats de concours nationaux de recrutement et les fonctionnaires des services linguistiques continueront après deux années de stage à se voir attribuer des engagements sans limite de durée conformément à la pratique établie;

24. *Décide* que la période de service des administrateurs auxiliaires ne sera pas prise en compte dans la période de service requise pour l'obtention d'un engagement de caractère continu;

25. *Note* que la Commission de la fonction publique internationale examinera l'ensemble des versements applicables à la cessation de service, y compris la possibilité d'instituer une prime de fin de service;

26. *Décide* de considérer les missions établies existantes comme lieux d'affectation ouverts aux familles et les missions spéciales existantes comme lieux d'affectation déconseillés aux familles, à compter du 1^{er} juillet 2009;

27. *Décide également* que tous les fonctionnaires nommés ou affectés à des missions dans des lieux d'affectation déconseillés aux familles devront bénéficier de conditions d'installation conformes à celles du régime commun des Nations Unies, hors régime Opération spéciale;

28. *Prie* la Commission de la fonction publique internationale de garder à l'examen la question des conditions d'emploi hors Siège dans les organismes appliquant le régime commun des Nations Unies;

29. *Décide* de garder à l'examen la question des conditions d'emploi hors Siège dans les organismes appliquant le régime commun des Nations Unies;

30. *Approuve* l'adoption d'un régime de congés de détente tenant compte des délais de route, qui soit adapté au lieu d'affectation mais ne prévoit pas le remboursement des frais de voyage, pour les fonctionnaires recrutés sur le plan international des opérations hors Siège des Nations Unies afin de remplacer le congé de récupération, à compter du 1^{er} janvier 2009;

III

Recrutement et affectations

1. *Rappelle* que le Secrétaire général doit veiller à ce que la considération dominante dans le recrutement du personnel soit la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, compte dûment tenu du principe d'une répartition géographique équitable, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies;

2. *Réaffirme* que les mesures prises pour que les mandats, objectifs de responsabilisation et indicateurs de succès, notamment ceux relatifs à la répartition géographique du personnel et à l'équilibre entre les sexes, qui figurent dans les plans de gestion des ressources humaines soient atteints, et les procédures de recrutement, y compris les décisions prises en matière de sélection, doivent être pleinement conformes aux dispositions du paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, ainsi qu'à ses prescriptions en la matière;

3. *Note* que l'évolution démographique du personnel des Nations Unies créera des difficultés structurelles dans un avenir proche sur le plan de la stabilité des ressources humaines et du fait qu'elle risque d'entraîner la perte de connaissances institutionnelles, mais qu'elle offrira également des possibilités de rajeunir l'Organisation;

4. *Souligne* la nécessité d'une planification stratégique des effectifs pour anticiper les besoins de l'Organisation en matière de ressources humaines et, à cet égard, prie instamment le Secrétaire général de poursuivre à titre prioritaire l'effort entrepris dans ce domaine;

5. *Demande instamment* au Secrétaire général de veiller à ce que les activités de prospection prennent en compte tous les postes vacants, tant au Siège que dans les lieux d'affectation hors Siège;

6. *Considère* qu'il importe d'accélérer les procédures de recrutement et d'affectation, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, en veillant à ce que les personnes recrutées viennent d'horizons divers et possèdent des compétences multiples et des aptitudes variées;

7. *Constate* qu'il est nécessaire de simplifier les formalités de vérification des références pour accélérer les procédures de recrutement et prie le Secrétaire général de revoir ces formalités et de prendre les dispositions voulues dans les meilleurs délais;

8. *Décide*, afin d'assurer la transparence du recrutement, que tous les avis de vacance de poste spécifiques continueront d'être affichés;

9. *Prie* le Secrétaire général de continuer à assurer l'égalité de traitement pour les candidats ayant des niveaux d'instruction équivalents lors du recrutement, en tenant pleinement compte du fait que les États Membres ont des systèmes d'enseignement différents et qu'aucun système particulier ne sera considéré comme un modèle de référence applicable à l'Organisation;

10. *Invite* le Secrétaire général, lorsqu'il nomme des fonctionnaires à des postes des classes D-1 et D-2 dans les départements du Secrétariat qui fournissent des services d'appui aux missions ou définissent des orientations à leur intention, de prendre pleinement en considération l'expérience acquise par les candidats sur le terrain, celle-ci devant constituer l'un des critères les plus judicieux pour les nominations;

11. *Souligne* que le système électronique modernisé qui sera mis au point pour la sélection du personnel de l'Organisation devra être simplifié de façon qu'il soit compréhensible, convivial et accessible aux candidats potentiels et qu'il faudra instituer un contrôle permanent pour assurer la transparence et la non-discrimination, et prie le Secrétaire général de lui faire rapport à ce sujet à sa soixante-cinquième session;

12. *Considère* que l'établissement de fichiers de candidats présélectionnés peut accélérer sensiblement le processus de recrutement au sein des Nations Unies;

13. *Note* que les fichiers qui existent actuellement pour le Siège et les lieux d'affectation permanents dans le cadre du système de sélection du personnel en vigueur présentent des défauts de conception et qu'ils n'ont pas été largement utilisés pour pourvoir les postes vacants;

14. *Constate* qu'il est nécessaire de veiller à la transparence et au respect du principe de responsabilité en ce qui concerne le recrutement de personnel temporaire (autre que pour les réunions) et de consultants;

15. *Réaffirme* la teneur du paragraphe 6 de la section II de sa résolution 61/244, par lequel elle a décidé, aux fins du système de sélection du personnel, de retenir le critère du statut géographique comme l'un des moyens fondamentaux d'assurer l'équilibre géographique à chacune des classes des postes soumis à la répartition géographique;

16. *Prie* le Secrétaire général de veiller à que tous les postes immédiatement vacants et ceux qui le deviendront dans un avenir prévisible soient dûment annoncés et rapidement pourvus, et de lui rendre compte des résultats de ces efforts à sa soixante-cinquième session;

17. *Souligne* qu'il importe que les représentants du personnel participent aux travaux des organes centraux de contrôle et prie le Secrétaire général d'engager des consultations en vue de la reprise de leur participation aux travaux de ces organes en invitant les représentants du personnel à faire de même;

18. *Prie* le Secrétaire général de faire figurer dans le rapport sur la composition du Secrétariat une analyse de l'application des plans de gestion des ressources humaines;

19. *Prend acte* de la valeur ajoutée qu'un organe de révision pourrait apporter à la réforme des procédures de recrutement et d'affectation;

20. *Décide* de revenir sur la question de la création d'un organe de révision à cette fin lors de sa soixante-cinquième session;

IV

Concours nationaux de recrutement

1. *Réaffirme* que les postes P-2 soumis à la répartition géographique sont pourvus en engageant les lauréats des concours nationaux de recrutement, afin de réduire le nombre d'États Membres non représentés ou sous-représentés au Secrétariat;

2. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter, pour examen à sa soixante-cinquième session, une étude de faisabilité fondée sur les rapports des organes de contrôle, pour déterminer si un élargissement de la portée des concours nationaux de recrutement contribuerait à renforcer les moyens mis à la disposition de l'Organisation aux fins de l'exécution des programmes, ainsi que le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires l'a recommandé dans son rapport⁵;

3. *Constate avec préoccupation* qu'un grand nombre de lauréats des concours nationaux de recrutement restent pendant des années sur la liste des lauréats;

4. *Prie* le Secrétaire général de faire en sorte que des postes soient offerts rapidement aux lauréats des concours nationaux de recrutement;

5. *Se félicite* que le Secrétaire général se soit davantage efforcé de gérer centralement la nomination des lauréats des concours nationaux de recrutement, et le prie d'intensifier ses efforts à cet égard et de lui en rendre compte à sa soixante-cinquième session;

6. *Prie* le Secrétaire général de lui faire rapport, à sa soixante-cinquième session, sur l'application des recommandations du Corps commun d'inspection qui visent à réduire la longueur du processus du concours national de recrutement et à améliorer la gestion de la liste de lauréats en fixant un calendrier pour l'achèvement des opérations;

7. *Prie également* le Secrétaire général, en sa qualité de président du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, de continuer à coopérer dans le cadre du Réseau ressources humaines en utilisant mieux les concours nationaux de recrutement et les listes de lauréats existantes, et en améliorant la mobilité interinstitutions;

8. *Estime* qu'il importe que le Secrétaire général assure des perspectives d'avancement et une aide à l'organisation des carrières, notamment en accroissant la mobilité de tous les fonctionnaires, y compris ceux qui sont recrutés par voie de concours;

V

Responsabilité

1. *Rappelle* sa résolution 61/244 et toutes les autres résolutions relatives à la gestion des ressources humaines, notamment celles qui ont trait à la répartition géographique et à la représentation des sexes au niveau des postes, et souligne que le Secrétaire général a l'obligation de rendre compte de la mise en œuvre de ces dispositions et des résultats concrets obtenus pour ces principes et ces mandats importants;

2. *Souligne également* que la mise en place d'un dispositif rigoureux et anticipatif de contrôle à tous les niveaux est indispensable, et prie le Secrétaire général de veiller à ce que le Bureau de la gestion des ressources humaines continue de renforcer son contrôle sur l'exercice des fonctions déléguées de gestion des ressources humaines, pour faire en sorte notamment que les objectifs de répartition géographique et de répartition par sexe des effectifs soient respectés et que les postes vacants soient pourvus rapidement;

3. *Note* que les contrats de mission des hauts fonctionnaires visent à améliorer la gestion de l'Organisation, notamment en renforçant la responsabilisation et la transparence au sommet de la hiérarchie et, à cet égard, prie instamment le Secrétaire général de prendre des dispositions appropriées pour évaluer la performance des hauts fonctionnaires, en particulier au regard des buts et des objectifs fixés;

VI

Système d'évaluation et de notation des fonctionnaires

1. *Souligne* que l'existence d'un système d'évaluation des résultats professionnels crédible, juste et pleinement opérationnel est une condition essentielle de l'efficacité de la politique de gestion des ressources humaines;

2. *Se déclare préoccupée* par le manque de crédibilité et d'efficacité du système actuel d'évaluation et de notation des fonctionnaires et souligne qu'il doit rendre compte fidèlement de la mesure dans laquelle les objectifs professionnels ont été atteints afin de permettre de récompenser ceux qui excellent dans leur travail et de sanctionner ceux dont les résultats professionnels laissent à désirer, ainsi que de renforcer les liens entre les résultats professionnels et la progression des carrières, en particulier pour les fonctionnaires occupant des postes de direction;

3. *Note* que le Secrétaire général a l'intention de commencer à utiliser un système d'évaluation tous azimuts et le prie de faire rapport, à sa soixante-cinquième session, sur les modalités de son application ultérieure;

4. *Prie* le Secrétaire général de revoir le système actuel d'évaluation et de notation des fonctionnaires en consultation avec le personnel, par les voies appropriées, et de lui faire rapport à ce sujet lors de sa soixante-cinquième session;

VII **Mobilité**

1. *Réaffirme* la section VIII de sa résolution 59/266;
2. *Souligne* que l'accroissement de la mobilité a pour but d'améliorer l'efficacité de l'Organisation et de faire s'épanouir les aptitudes et compétences des fonctionnaires;
3. *Décide* de revoir les règles et règlements de l'Organisation relatifs à l'exercice du pouvoir qu'a le Secrétaire général d'affecter et de déployer le personnel conformément aux besoins opérationnels de l'Organisation et le prie de lui soumettre des propositions à cet égard à sa soixante-cinquième session;
4. *Déplore* que les politiques de mobilité du Secrétaire général n'aient pas atteint leurs objectifs;
5. *Note* que, dans son rapport⁶, le Secrétaire général a indiqué son intention de suspendre les programmes de mobilité organisée à l'issue de l'opération qui concerne les fonctionnaires des classes D-1 et D-2 pour entreprendre un examen qui portera notamment sur la durée maximale d'occupation des postes et les enseignements tirés de l'expérience, en vue d'élaborer des propositions sur la politique de mobilité en prenant en considération les recommandations de l'Équipe spéciale sur la gestion des ressources humaines, en consultation avec toutes les parties intéressées, y compris les associations du personnel, et le prie de lui rendre compte à ce sujet, à sa soixante-cinquième session, dans le cadre de son rapport périodique sur la gestion des ressources humaines en présentant une analyse des coûts et avantages, compte tenu du paragraphe 46 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires⁵;
6. *Prie* le Secrétaire général de lui présenter des propositions en vue d'encourager la mobilité volontaire du personnel dans le contexte de l'examen de la politique de mobilité, étant entendu que les lieux d'affectation et les services extérieurs ont des besoins différents;
7. *Souligne* que la portée de la politique de mobilité devrait être bien définie;

VIII **Organisation des carrières et aide à l'organisation des carrières**

1. *Prie* le Secrétaire général de tout mettre en œuvre, dans les limites des ressources existantes, pour appliquer les dispositions du paragraphe 17 du rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires⁵;
2. *Souligne* qu'il importe de définir l'objectif et la stratégie de la formation et de l'organisation des carrières;
3. *Prie* le Secrétaire général de tirer pleinement parti de la structure hiérarchique et d'indiquer, dans une proposition concrète qu'il présentera lors de la soixante-cinquième session, comment, et dans quels domaines, les postes P-1 pourraient être utilisés plus efficacement;

⁶ A/63/208.

4. *Prie également* le Secrétaire général de présenter des propositions sur une stratégie qui permettrait de mettre en œuvre un programme efficace et économique de formation et de perfectionnement professionnel dans le cadre du projet de budget pour l'exercice biennal 2010-2011;

5. *Prie en outre* le Secrétaire général de veiller à ce que, dans chaque avis de vacance de poste, les qualifications, la formation et l'expérience requises pour le poste considéré soient bien explicitées;

6. *Constate* que les directeurs de programme jouent un rôle essentiel dans l'organisation des carrières et dans l'aide à l'organisation des carrières, et prie le Secrétaire général de renforcer l'évaluation de leurs compétences en matière de gestion et de leur efficacité pour ce qui est de favoriser le déroulement des carrières;

IX

Mesures visant à améliorer la répartition géographique et composition du Secrétariat

1. *Rappelle* sa résolution 42/220 A, par laquelle elle a adopté le système des fourchettes souhaitables actuellement en vigueur;

2. *Prie* le Secrétaire général de continuer de s'efforcer de parvenir à une répartition géographique équitable au Secrétariat et de veiller à ce que la répartition géographique du personnel soit aussi large que possible dans tous les départements et bureaux du Secrétariat;

3. *Rappelle* le paragraphe 12 de la section X de sa résolution 61/244 et s'inquiète de l'augmentation du nombre d'États Membres non représentés ou sous-représentés qui s'est produite depuis 2006;

4. *Déplore* qu'actuellement les chefs de département ne rendent pas suffisamment compte de ce qu'ils font pour que la répartition géographique du personnel du Secrétariat soit équitable ;

5. *Se félicite* des efforts soutenus que déploie le Secrétaire général pour améliorer la situation des États Membres non représentés et sous-représentés et celle des États Membres qui risquent de sortir de la fourchette souhaitable et de n'être plus suffisamment représentés;

6. *Prend note* de l'analyse des niveaux de sous-représentation présentée dans le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat;

7. *Prie à nouveau* le Secrétaire général de prendre toutes les mesures nécessaires pour que les États Membres, en particulier ceux qui ne sont pas bien représentés à ces niveaux, soient équitablement représentés aux échelons supérieurs et aux postes de direction du Secrétariat, et de présenter des renseignements utiles sur la question dans tous ses rapports sur la composition du Secrétariat;

8. *Demande à nouveau* au Secrétaire général de lui proposer des moyens efficaces d'augmenter la représentation des pays en développement au Secrétariat et décide de se pencher à nouveau sur la question à sa soixante-cinquième session;

9. *Accueille favorablement* les efforts faits par le Secrétaire général pour fixer des cibles dans l'ensemble de l'Organisation en vue d'augmenter le recrutement de candidats originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés;

10. *Note* que le fait que le recrutement de candidats originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés soit souhaité n'empêche en rien les autres candidats qualifiés de se présenter;

11. *Prie à nouveau* le Secrétaire général de veiller, par l'intermédiaire du Conseil d'évaluation de la performance des hauts fonctionnaires, à ce que la mise en œuvre des plans de gestion des ressources humaines fasse l'objet d'un suivi, notamment en ce qui concerne le principe de la répartition géographique équitable du personnel du Secrétariat à tous les niveaux, qu'elle a énoncé dans ses résolutions sur la question, et à ce que l'application des mesures visant à assurer la transparence et le respect du principe de la responsabilité, notamment pour ce qui est de la sélection, du recrutement et des affectations, soit vérifiée;

12. *Réitère* la demande qu'elle a faite au paragraphe 8 de la section X de sa résolution 61/244;

13. *Rappelle* le paragraphe 22 de sa résolution 62/250 et prie le Secrétaire général de veiller à ce que les pays qui fournissent des contingents soient correctement représentés au Département des opérations de maintien de la paix et au Département de l'appui aux missions, compte tenu de ce qu'ils apportent aux activités de maintien de la paix de l'Organisation des Nations Unies;

14. *Souligne à nouveau* que le système des fourchettes souhaitables est censé s'appliquer à des pays et non à des régions ou à des groupes de pays;

15. *Rappelle* la demande qu'elle a adressée au Secrétaire général pour qu'il fasse le nécessaire, dans la mesure du possible, pour réduire de 30 % d'ici à 2010, par rapport au niveau de 2006, le nombre d'États Membres non représentés ou sous-représentés au Secrétariat, et prie le Secrétaire général de lui rendre compte régulièrement à ce sujet, selon qu'il conviendra, dans le cadre de son rapport sur la gestion des ressources humaines;

16. *Réaffirme* que le système des fourchettes souhaitables doit présider au recrutement pour les postes soumis au principe de la répartition géographique, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies;

17. *Constata* que la composition et les effectifs de l'ensemble du Secrétariat ont évolué considérablement depuis 20 ans, rappelle les rapports du Secrétaire général⁷ et prie le Secrétaire général de lui soumettre, à sa soixante-cinquième session, des propositions relatives à un examen d'ensemble du système des fourchettes souhaitables, en vue de mettre au point un outil plus efficace de nature à garantir une répartition géographique équitable eu égard à l'effectif total du Secrétariat;

18. *Prie* le Secrétaire général d'incorporer progressivement dans son rapport sur la composition du Secrétariat le nombre total de fonctionnaires titulaires d'un contrat d'un an ou plus, indépendamment de la source de financement;

19. *Réaffirme* la demande qu'elle a formulée au paragraphe 15 de la section X de sa résolution 61/244 et rappelle le paragraphe 2 de la section II de sa résolution 42/220 A;

⁷ A/58/767 et A/59/724.

X

Équilibre entre les sexes

1. *Réaffirme* que l'objectif est d'atteindre la parité des sexes pour toutes les catégories de postes du système des Nations Unies, en particulier aux échelons supérieurs et au niveau de la direction, en respectant strictement le principe d'une répartition géographique équitable, conformément à l'Article 101 de la Charte, et déplore que si peu de progrès aient été accomplis jusqu'ici;

2. *Se déclare préoccupée* par le fait que la proportion de femmes, en particulier de femmes originaires de pays en développement, reste faible au Secrétariat, surtout aux échelons supérieurs, et souligne que la non-représentation ou la sous-représentation persistantes des femmes originaires de certains pays, notamment de pays en développement, doit être prise en compte, et qu'il faut que ces femmes bénéficient de chances égales sur le plan du recrutement, dans le respect absolu des résolutions sur la question;

3. *Note avec préoccupation* que, sur les 96 femmes nommées à des postes soumis au système de fourchettes souhaitables entre le 1^{er} juillet 2007 et le 30 juin 2008, 33 seulement étaient originaires de pays en développement;

4. *Prie* le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour atteindre l'objectif de la parité des sexes au Secrétariat, notamment aux échelons supérieurs, en veillant à ce que les femmes, en particulier celles qui sont originaires de pays en développement ou en transition, soient suffisamment représentées au Secrétariat, de suivre l'évolution de la situation et de lui rendre compte à ce sujet à sa soixante-cinquième session;

5. *Prend note* des efforts renouvelés faits par le Secrétaire général pour atteindre cet objectif, notamment la décision d'élaborer et d'appliquer une stratégie progressiste sous la direction de la Vice-Secrétaire générale, et l'encourage à renforcer encore ces efforts;

6. *Prie* le Secrétaire général de définir et de mettre en œuvre des cibles en matière de recrutement, de fixer les échéances à respecter et de prendre des mesures de responsabilisation afin de faciliter la réalisation de cet objectif;

7. *Engage* les États Membres à soutenir l'action du Secrétaire général en trouvant davantage de candidates, en encourageant des femmes à postuler à des postes du Secrétariat et en informant leurs nationaux, en particulier les femmes, quand des postes sont à pourvoir au Secrétariat;

XI

Consultants, vacataires, personnel fourni à titre gracieux et emploi de fonctionnaires retraités

1. *Prie* le Secrétaire général de veiller à ce que soient respectées les règles en vigueur pour la sélection et le recrutement des consultants et vacataires;

2. *Exprime son inquiétude* devant l'utilisation accrue de consultants, en particulier parce que l'Organisation leur confie des activités de fond, souligne que le recours à des consultants doit être régi par ses résolutions sur la question, en particulier la section VIII de sa résolution 53/221, et que le recrutement des consultants doit refléter la plus grande diversité géographique possible, et prie le Secrétaire général de recourir autant que possible aux fonctionnaires en poste dans

l'Organisation et de lui rendre compte des mesures prises à cet effet à sa soixante-cinquième session;

3. *Se dit de nouveau préoccupée* par l'intensification pendant l'exercice biennal précédent du recrutement de fonctionnaires retraités pour de longues périodes;

4. *Réaffirme* que l'emploi de retraités à des postes de décision ne devrait être envisagé que dans des circonstances exceptionnelles;

5. *Prie* le Secrétaire général de procéder dans les rapports sur l'emploi des retraités à une analyse des causes possibles des tendances et constantes qui se dégagent des données présentées;

XII

Rapport sur le Bureau de la déontologie

1. *Prend note avec satisfaction* des contributions apportées par le Bureau de la déontologie au renforcement de l'intégrité dans l'Organisation;

2. *Salue* la création du Comité de déontologie des Nations Unies;

3. *Prie* le Secrétaire général de préciser les attributions du Bureau de la déontologie, du Bureau de l'Ombudsman, du Bureau des services de contrôle interne et d'autres services analogues et de lui rendre compte, à sa soixante-cinquième session, de ses constatations et des mesures prises afin d'éviter un recoupement des mandats;

4. *Prie également* le Secrétaire général d'examiner les possibilités de coopération en matière déontologique et les économies envisageables avec les chefs de secrétariat des fonds, programmes et institutions spécialisées dans le cadre du Conseil des chefs de secrétariat;

5. *Prie en outre* le Secrétaire général de faire figurer dans son rapport sur les activités du Bureau de la déontologie des renseignements sur les activités du Comité de déontologie, notamment un examen des questions déontologiques complexes dont le Comité aura eu à connaître, lorsque cela est jugé pertinent;

XIII

Questions diverses

1. *Constata avec préoccupation* que de nombreuses affaires disciplinaires n'ont pas été classées dans un délai raisonnable et prie le Secrétaire général de faire figurer dans son rapport annuel des éléments d'information sur les mesures prises pour augmenter le nombre d'affaires classées;

2. *Invite* la Sixième Commission à examiner les aspects juridiques du rapport du Secrétaire général intitulé « Application du Règlement régissant le statut et les droits et obligations élémentaires des personnalités au service de l'Organisation des Nations Unies non fonctionnaires du Secrétariat et des experts en mission »⁸, sans préjudice du rôle de la Cinquième Commission, grande commission chargée des questions administratives et budgétaires;

⁸ A/61/1029.

3. *Prie* le Secrétaire général de lui faire rapport sur la mise en place du système informatique de gestion des ressources humaines à sa soixante-cinquième session;

4. *Prie également* le Secrétaire général de renforcer les programmes visant à promouvoir la santé dans les lieux d'affectation classés difficiles, notamment au moyen d'une prise en charge psychologique et de services de sensibilisation, en vue de promouvoir la productivité et d'instaurer des conditions de travail plus favorables;

5. *Prend note* du rapport du Secrétaire général⁹;

6. *Prend note également* des modifications au Règlement du personnel qui figurent dans l'annexe dudit rapport.

⁹ A/61/823.